En la ciudad de Trelew, a los 01 días de octubre del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia Isabel Spoturno y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“P., M. J. c/ A. S. A. s/ Cobro de haberes e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 352 - Año 2024 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expuso:

--I. En fecha 10 de junio de 2024 la Jueza de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar a la demanda entablada por M. J. P. en contra de A. SA, condenando a ésta a que el término de diez días abone al actor la suma de $12.916.031,46., con más los intereses fijados en los considerandos respectivos y la capitalización en ellos dispuesta. Asimismo, impuso las costas del proceso la parte demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

--II. La demandada apeló el pronunciamiento mediante presentación digital ID 1536481, expresando agravios con el escrito digital ID 1540612, los que fueron contestados por la contraria mediante ID 1550857.

--La recurrente expresó seis agravios bajo los siguientes títulos: (i) infracción del Art. 245 LCT; (ii) cálculo de manera impropia de los rubros preaviso e integración del mes de despido; (iii) condena al pago de la indemnización establecida por la ley 25.345 Art. 45; iv) condena al pago de la multa establecida por la ley 25.232 Art. 1, su exceso; v) cálculo en exceso de la multa establecida en el art. 2 de la ley 25.323; vi) improcedencia en la determinación de diferencias salariales; y vii) incorporación de la capitalización de intereses en violación del principio de congruencia.

III. Por cuestiones de orden metodológico, ingresaré en primer lugar al tratamiento del agravio referido a las diferencias salariales, dado que a través del mismo la accionada cuestiona la categoría reconocida en la sentencia apelada, luego ingresaré al tratamiento de los restantes agravios siguiendo el mismo orden expuesto por la parte recurrente.

III. a. Diferencias salariales.

La demandada cuestiona la categoría laboral del actor reconocida en la sentencia (categoría 2 del CCT 372/04) y en consecuencia, cuestiona las diferencias salariales receptadas. En sustento del planteo recursivo, argumenta que en demanda se refirió que las tareas que realizaba el actor eran las de carga y descarga en “muelle” y que en ciertas ocasiones cumplía funciones de carga y descarga de langostinos congelados, afirmando que esas tareas lo ubican en la categoría 1 del referido CCT.

En base a ello, sostiene que resulta improcedente el pago de diferencias salariales, por sustentarse éstas en una categoría laboral distinta de la que correspondía a las tareas del actor.

En la sentencia recurrida, la jueza precisó que la antigüedad del trabajador debe computarse desde que empezó a desempeñarse para la firma D., dado que las tareas realizadas para ésta beneficiaron a la demandada A. S.A. y determinó que se desempeñó en una modalidad típica de contrato de tiempo indeterminado, descartando que se encontraba vinculado por un contrato de temporada, dado que en las supuestas temporadas que el actor prestó servicios prácticamente no quedó mes del año sin que trabajara.

Esta conclusión arribó firme a la Alzada por no haber sido materia de agravio, por lo que debe considerarse que M. J. P. estuvo vinculado con la firma A. S.A. por medio de un contrato de trabajo típico de tiempo indeterminado.

Siendo esa la extensión y modalidad del vinculo laboral, conforme lo establecido en la documentación presentada por las partes, corresponde desestimar el agravio bajo análisis, dado que de los recibos de haberes acompañados por ambas partes y del informe de AFIP surge que la empleadora registró en un primer período al actor bajo la categoría 2 del art. 10 del Convenio Colectivo 372/04 (16/05/2017 al 09/03/2020) y luego del 03/11/2020 al 06/11/2020 bajo categoría 1, luego del 07/11/2020 al 22/08/2022, nuevamente lo colocó en la categoría 2.

Ese reconocimiento que realizó la demandada, al consignar que el actor se desempeñaba en la referida categoría “2” sella la suerte del agravio, dado que no es posible presumir que durante el desarrollo de la relación el actor haya accedido a que se le disminuyera su categoría laboral en perjuicio de sus haberes, pues en tal caso se vulneraría el principio de irrenunciabilidad establecido en el art. 12 LCT.

En comentario al referido artículo, el Dr. Miguel A. Maza expresa que la irrenunciabilidad, básicamente, se refiere a la imposibilidad de abdicar derechos adquiridos o beneficios futuros garantizados en el orden normativo, en forma unilateral y gratuita (“Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y Concordada”, Dir. Raúl Horacio Ojeda, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2da edición actualizada, 2011, tomo I, págs.166/167).

En refuerzo de lo hasta aquí apuntado, cabe señalar que la empleadora en el certificado de trabajo depositado ante la Secretaría del Trabajo consignó que el actor se desempeñó en la categoría 2 del CCT 372/04.

En síntesis, habiéndose determinado que las partes se encontraban unidas por un contrato de trabajo típico de tiempo indeterminado y que la empleadora lo registró en varios períodos que las tareas encuadran en la categoría 2 del art. 10 CCT del 372/04, propongo al Acuerdo el rechazo del presente agravio.

III. b. Infracción del art. 245 LCT**.**

--La demandada plantea que el cálculo de la indemnización por antigüedad fue realizado en violación al art. 245 LCT, que impone expresamente la indemnización tarifada y que el actor no atacó de inconstitucional ni fue declarada por la jueza.

Luego expresa que se encuentra fuera de discusión que la tarifación de la indemnización por despido es constitucionalmente válida, conforme el precedente “V.” de la CSJN y que el juez no puede dejar de aplicar un tope indemnizatorio para determinar la indemnización del art. 245 LCT, en tanto ello significa fallar en contra de la ley.

Puntualiza que la base de cálculo de la indemnización debe contemplar el tope vigente al momento de la finalización del contrato de trabajo establecido por el CCT 372/04 que era de $ 50.461,65 y que en el presente caso, supera el 67% de la remuneración.

Por lo expresado, refiere que el haber indemnizatorio que se acuerda al actor, considerando la antigüedad asignada de 13 años, no puede superar el importe de $656.000,15.

Frente a dicho planteo, cabe destacar (i) que en la liquidación provisoria practicada en el escrito de demanda el actor estimó la indemnización prevista por el art. 245 LCT en la suma de $3.936.936,90, por computar una remuneración mensual de $302.841,30 y (ii) que la accionada sostuvo que dicha indemnización tiene como límite el tope por año de antigüedad fijado por el art. 245 LCT para el segundo período efectivamente laborado por el actor y que, al momento del despido, era de $ 50.461,65.

La jueza de primera instancia primeramente explicó las razones por las que entendía que la antigüedad del actor debía computarse desde que ingresó a trabajar para “D.” y luego determinó que sus tareas debieron ser encuadradas en la categoría 2 del art. 10 CCT 372/04. Por ello, tomando como mejor remuneración normal y habitual la suma de $307.317,35, que fue determinada en la pericial contable y con sustento en lo resuelto por esta Alzada mediante SDL 33/2023, desechó la aplicación del tope del CCT 372/04 requerido por la accionada y fijó la indemnización del art. 245 LCT en la suma de $3.995.125,55.

Por entender que las consideraciones y las conclusiones de la magistrada son correctas, adelanto que el cuestionamiento efectuado por la recurrente no va a tener favorable acogida en mi voto.

Al respecto, es importante puntualizar que la suma que pretende la demandada que se compute como tope indemnizatorio corresponde al aprobado a partir del 01/04/2016 por Disposición N° 181-E-2017 de fecha 13 de junio del 2017, que lo fijó en la suma de $ 50.461,65. Siendo claro que ese tope no contempla los incrementos salariales otorgados al trabajador hasta la fecha del distracto laboral, ocurrido en el mes de Agosto del año 2022.

Por no ser el tope pretendido contemporáneo al distracto y estar en consecuencia devaluado en relación a los incrementos de salarios, en mi criterio no debe ser aplicado, ya

que la aplicación del mismo, sin duda importaría un grave perjuicio al trabajador, quien -como consecuencia de la ausencia de un tope salarial actualizado a la fecha de la extinción del vínculo laboral- vería menguada su indemnización.

Al respecto, es oportuno indicar que si bien la ausencia del dictado de la normativa específica que refleje la adecuación de los topes indemnizatorios con las escalas salariales actualizadas, no autoriza por sí misma a prescindir de su aplicación de conformidad a los precedentes “D.” de la CSJN y “A.” (SD 01/2019), “M. D.” (SD 02/2019) y “G.” (SD48/2020) de nuestro Superior Tribunal de Justicia, lo cierto es que a la hora de juzgar la aplicabilidad del tope indemnizatorio también debe considerarse los postulados y pretensiones de las partes, en aras de salvaguardar los principios de congruencia y defensa en juicio.

--Como se indicó en SDC N° 3/2020, 21/2020, 08/2023 y 78/2023 de esta Sala (entre otras), se entiende por congruencia a la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto. Así, la observancia del principio de congruencia exige una rigurosa adecuación de la sentencia a los sujetos, el objeto y la causa que individualizan a la pretensión y a la oposición. En lo que concierne al objeto, el principio de congruencia requiere que el juez emita pronunciamiento, total o parcialmente positivo o negativo, sobre todas las pretensiones y oposiciones formuladas por las partes y sólo sobre ellas, respetando sus límites cualitativos y cuantitativos. (conf. Lino, Enrique Palacio, “Derecho Procesal Civil” actualizada por C. Enrique Camps, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2017, T. III, p. 2260/2264).

Teniendo en cuenta lo apuntado en relación a la congruencia y a que las cuestiones vinculadas a topes indemnizatorios son libremente disponibles para los empleadores, en atención a que no se encuentra comprometido el orden público, entiendo que la evaluación y aplicación de los topes en cuestión debe ser efectuada conforme a los planteos articulados por las partes.

--En otras palabras, el tope es una defensa que debe oponerse para que el juez pueda considerarla y en consecuencia, su evaluación y aplicación debe realizarse en los términos planteados. Por tal razón, el empleador a quien se reclama el pago de indemnización es quien debe indicar el convenio colectivo aplicable y acreditar que la base a computar para calcular la indemnización excede el tope.

Conforme las pautas señaladas en relación a la congruencia, cabe puntualizar que en el caso la demandada se limitó a solicitar la aplicación del tope indemnizatorio correspondiente al año 2016, sin formular ninguna consideración o planteo subsidiario que refuerce y de razonabilidad a su pretensión.

En consecuencia, por lo todo expresado en párrafos precedentes, ante la falta de un tope salarial vigente y actualizado a la fecha del distracto laboral y en virtud de la pretensión esgrimida por la accionada al contestar demanda, que pretende se aplique un tope desactualizado, postulo al acuerdo rechazar el agravio en tratamiento.

III. c. Cálculo de manera impropia de los rubros preaviso e integración del mes de despido.

En el presente agravio la demandada sostiene que no corresponde determinar la indemnización sustitutiva del preaviso y la integración del mes de despido en base a la remuneración considerada respecto del art. 245 LCT, y alega que en relación a los rubros referidos se debe seguir el concepto de normalidad próxima, que implica computar una remuneración que resulte previsible de haber seguido laborando el trabajador durante el plazo que establece el art. 231 LCT.

Agrega que la indemnización del art. 232 LCT debe resultar del promedio de las remuneraciones percibidas por el actor en el período de los últimos 6 meses de la relación laboral y que dada su subsidiariedad se debe establecer de la misma manera la indemnización del art. 233 LCT.

Ante dichos planteos, cabe precisar que la base del cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso debe relacionarse con el hecho de que el preaviso corre a partir del primer día del mes siguiente a su notificación, de modo que es coherente que la suma indemnizatoria aludida se corresponda con la remuneración que habría percibido el dependiente en ese lapso (confr.: Sup. Trib. Chubut, S.D. 49/94, voto del Dr. Royer, JUBAChubut., sum. 2.603, esta C mara, c. 11.723 S.D.L. 117/95, c. 11.741 S.D.L. 108/95, c. 12.287 S.D.L. 37/97, c. 12.411 S.D.L. 91/97, c. 13.172 S.D.L. 37/98).

El criterio de normalidad próxima para su cálculo, señalado por la recurrente, entendido como tal al cómputo del promedio de remuneraciones percibidas en el último año o en el último semestre de trabajo, como peticiona la demandada, es aplicable en tanto y en cuanto el trabajador perciba remuneraciones variables.

--Sobre esta cuestión, la Cámara Nacional del Trabajo ha dicho que: “a los fines de calcular la indemnización sustitutiva de preaviso, cuando el trabajador es retribuido con rubros variables, no hay modo de determinar exactamente cuánto habría ganado durante el preaviso no otorgado, por lo que resulta equitativo tomar el promedio del semestre, en tanto si en ese lapso existe un mes de retribución mayor que los demás, no existen motivos para suponer que el dependiente ganaría la misma suma durante el preaviso, pero tampoco los hay para pensar que ganaría una inferior, lo cual, precisamente, torna procedente la aplicación del promedio mencionado” (CNAT, Sala IV “Barletta, Guido c. Laboratorios Beta S.A. s/ despido”, 30/08/2021, TR LALEY AR/JUR/132473/2021).

-- Con similar criterio, la Sala V de esa Cámara Nacional señaló que a los fines de determinar los rubros preaviso, integración mes de despido y vacaciones “debe tomarse en cuenta el promedio de remuneraciones correspondientes al último año trabajado, ya que la base de cálculo que debe utilizarse es la más cercana posible a aquella en que se hubiere encontrado si el despido no hubiese ocurrido, en virtud de lo que se denomina el concepto de normalidad próxima (CNAT, Sala V, “Crauchuk, Roberto Víctor c/ Servicios Especiales San Antonio SA s/ despido”, 5/12/2019, Id SAIJ: FA19040439).

--Conforme al criterio reseñado y surgiendo de los recibos de haberes agregados con el escrito de demanda que el actor percibía remuneraciones variables, en especial por la incidencia del rubro “Movimientos de Cajones”, entiendo que el preaviso debe calcularse computando el promedio de remuneraciones correspondientes al periodo que indica la demandada (marzo/2022 - agosto/2022), por ser éste el último periodo en que el actor percibió salario.

Por ello, y por no contarse con todos los recibos de haberes correspondientes al período referido, corresponde que en la etapa de ejecución de sentencia se efectúe el cálculo del promedio semestral, previo requerimiento a la demandada de los recibos correspondientes y se establezca en esa etapa la indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC.

Finalmente, cabe aclarar que en el presente caso no se otorgó indemnización por integración del mes de despido, dado que el despido coincidió con el último día del mes (31/08/2022).

III. d. Condena al pago de la indemnización establecida por la ley 25.345 Art. 45.

La magistrada de grado declaró procedente la multa del art. 45 de la Ley 25.345 fundamentando ello en que la documentación consignada por la empleadora ante la Secretaría de Trabajo no refleja los datos reales de la relación laboral entre las partes sumado a que el actor dio cumplimiento con los recaudos del Dec. 146/01.

La demandada se disconforma con la procedencia de la multa del art. 80 LCT afirmando que la sentenciante incurrió en una violación del principio de congruencia (arts. 34, inc. 4° y 165 inc. 6° del CPCC), dado que el actor en su demanda reclamó aquella sobre la base que la demandada incumplió con la entrega del certificado de trabajo y no sobre la correcta o incorrecta confección del mismo.

Refiere que a partir de la pretensión indemnizatoria reclamada en el escrito de inicio, estructuró su defensa y produjo prueba consistente en un oficio dirigido a la Secretaría de Trabajo de la Provincia, a través del cual probó que el certificado de trabajo del actor y la certificación de servicios y remuneraciones fueron depositados en dicho organismo, habiendo intentado comunicar ese depósito mediante telegrama de OCA de fecha 1/11/2022 el que, pese a reiterados avisos, no fue entregado.

Sostiene que al haberse operado el despido del actor el día 31/08/2022 el depósito de las constancias se hizo en tiempo oportuno considerando lo dispuesto por el Dec. 146 y con anterioridad al telegrama del actor de fecha 31/10/2022 en el que intimaba su entrega. Afirma que ante ese hecho corroborado por las constancias de autos, la aplicación de la indemnización con fundamento en que no se corresponde con los datos reales de la relación laboral resulta arbitraria y debe ser revocada.

El agravio en mi criterio debe ser rechazado, dado que si el certificado de trabajo entregado no refleja la realidad de la relación laboral no puede considerarse que la obligación establecida por el art. 80 LCT fue cumplida en debida forma (confr. mi voto en SDL 58/2022).

En tal sentido, se ha dicho que "Aun cuando el empleador hubiere hecho entrega de las certificaciones de servicios del art. 80 LCT debe ser condenado al pago de la multa allí prevista, si la remuneración consignada en el documento no era la real, toda vez que la validez de los certificados está supeditada a la consignación correcta de los datos verdaderos del vínculo" (CNAT Sala X "R. C. c/A. SA" 28/02/2011, DT junio 2011, citado en mi voto en SDL 58/2022).

En un fallo la Sala V de la CNAT expresó que ante la errónea registración de la real categoría se advertía "que los certificados de trabajo a los que hace referencia la demandada no contienen los verdaderos datos de la relación laboral en cuanto a la categoría laboral, conforme lo resuelto en el decisorio de grado y que en la propuesta de mi voto corresponde confirmar, en tanto la cosa ofrecida no es la cosa debida, por lo que mal puede imputarse al accionante no haber tomado lo que no era debido (arts. 868 y 869 CCyCN (arts. 740 y 741 del Código de Vélez). Por ello, ante la falta de entrega de los certificados confeccionados con los reales datos de la relación laboral, corresponde confirmar el incremento reclamado en base a los reales componentes de la relación habida con el trabajador" (CNAT, Sala V "R. J. C. c/ A. 1127 SRL y Otro s/ Despido", 30/12/2021, elDial.com - AACB02)

Finalmente, debo señalar que no vislumbro ninguna violación al principio de congruencia, dado que el actor en su demanda reclamó diferencias salariales por erróneo encuadramiento del vínculo por haberse consignado erróneamente su categoría laboral y al reclamar el pago de la multa del art. 80 LCT lo hizo por la falta de entrega de la documentación y porque "incluso en caso de entregarse no correspondería a su categoría ni a la realidad del vínculo que los unía...".

Por lo expresado considero que el presente agravio debe ser rechazado.

III. e. <u>Condena al pago de la multa establecida por la ley 25.232 Art. 1, su exceso.</u>

La demandada expresa que en autos no se encuentra controvertido que se haya asentado en la registración laboral una fecha de ingreso del actor posterior a la que corresponde ni una remuneración que no sea la real ni tampoco se controvirtió que la relación laboral no haya

sido por tiempo indeterminado. Agrega que la prestación discontinua de labores no implicó contradecir la permanencia de la vinculación laboral desde su inicio y por todo el tiempo hasta el despido y que la celebración de los contratos cuya firma no fue desconocida por el actor no contradicen la calificación de la relación laboral permanente dado que el contrato de trabajo de temporada es de duración indeterminada.

En cuanto a la categoría laboral afirma que las tareas de carga y descarga que el propio actor dijo haber realizado no se encuentran comprendidas en las categorías 2 a 4 del art. 10 del CCT 372/04.

Finalmente afirma que la multa fue calculada en exceso dado que, conforme fuera expuesto en el agravio pertinente, la duplicación de la indemnización del art. 245 LCT no puede superar la cantidad de $1.312.000.

Frente a dicho planteo, cabe señalar en primer término que la norma en cuestión establece que “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente”.

La recurrente pretende controvertir la procedencia de este rubro, sosteniendo que la deficiente registración laboral alegada en demanda no fue acreditada, cuando esta cuestión no fue controvertida por la recurrente y arriba firme a esta alzada.

En efecto, la jueza de primera instancia declaró: “En cuanto al tipo de contratación que uniera a P. con A. SA, sostiene la demandada que se trató de sucesivos contratos. Acompañó la demandada en el responde de la acción, diferentes contratos “de temporada”. Sin embargo, observo que en la certificación de servicios acompañada como documental por la accionada, certifica que P. se desempeñó en los siguientes períodos: del 01/01/2004 al 17/01/2005; del 16/05/2017 al 01/05/2018; del 14/06/2018 al 01/06/2019; del 11/07/2019 al 09/03/2020; del 03/11/2020 al 25/03/2021: del 23/07/2021 al 02/10/2021; del 12/11/2021 al 08/03/2022 y del 22/06/2022 al 22/08/2022. No se entiende cuáles son las supuestas temporadas en que P. prestara servicios, si, como se desprende de los períodos de trabajo certificados por la propia demandada, prácticamente no ha quedado mes del año sin que el actor trabajara. Es claro, entonces, que la contratación, en realidad, era de tiempo indeterminado”.

De este modo, habiéndose acreditado que el actor no se desempeñó al amparo de una relación laboral de temporada, tal como lo alegó la recurrente, sino de manera ininterrumpida y bajo un contrato de trabajo de tiempo indeterminado, es que resultó acreditado que la relación laboral estuvo deficientemente registrada, por lo que el incremento indemnizatorio previsto por el art. 1 de la ley 25.323 resulta procedente.

En consecuencia, propongo al acuerdo rechazar el agravio en tratamiento.

III. f. Cálculo en exceso de la multa establecida en el art. 2 de la ley 25.323.

En el presente cuestionamiento, la demandada sostiene que la multa determinada por el art. 2 de la ley 25.323 es excesiva, considerando que la indemnización por antigüedad fue calculada en violación al art. 245 LCT y que las indemnizaciones de los arts. 232 y 233 LCT deberían haberse calculado aplicándose el criterio de la "normalidad próxima".

Considero que el presente agravio debe ser acogido parcialmente en lo que respecta al cálculo de la indemnización por omisión de preaviso, dado que, como fue resuelto al tratar el agravio dirigido a cuestionar su cálculo, deben tomarse las remuneraciones percibidas por el trabajador en los últimos seis meses de la relación. En base a ello, y al no contarse con los recibos de haberes de ese período, también corresponde calcular en la etapa de ejecución de sentencia el incremento del 50% previsto en el art. 2 de la Ley 25.323.

III. g. Incorporación de la capitalización de intereses en violación del principio de congruencia.

Finalmente, la recurrente expresa que la jueza de primera instancia dispuso aplicar la capitalización de intereses de acuerdo al art. 770 inc. b del CCyCN violentando el principio de congruencia.

En refuerzo del cuestionamiento, señala que el anatocismo establecido por el art. 770 inc. b del CCyCN no integró la pretensión y por lo tanto, no hubo debate sobre el mismo, viéndose su parte privada de ejercer su defensa sobre tal cuestión.

Frente a dicho planteo, cabe consignar que si bien la regla sigue siendo que no se deben intereses de los intereses, dado que el art. 770 inc. b) del Cód. Civil y Comercial dispone que ello es procedente cuando la obligación se demanda judicialmente y como la norma en cuestión no establece como requisito para la capitalización que ésta se encuentre reclamada o que los intereses se encuentren liquidados en demanda, a mi criterio no corresponde incorporar dichos requisito por vía de interpretación pretoriana, como pretende la accionada.

--Siendo ello así, la aplicación de la capitalización de intereses prevista en el inc. b del art. 770 del Código Civil y Comercial, dispuesta en sentencia, en modo alguno resulta contraria al principio de congruencia ni al derecho de defensa en juicio, como equivocadamente afirma la recurrente, ya que en demanda el actor reclamó capital más intereses y éstos, conforme al criterio expresado en párrafos precedentes, fueron fijados por la Jueza de grado conforme la normativa aplicable a su respecto y vigente al momento del dictado de la sentencia.

--En otras palabras, habiéndose demandado judicialmente el cumplimiento de la obligación con sus respectivos intereses, se encuentran cumplidos los requisitos para la procedencia de la capitalización dispuesta por la norma en tratamiento.

Por lo expresado, propicio al acuerdo el rechazo de este agravio.

IV. Por todo lo hasta aquí expresado, postulo revocar de manera parcial la sentencia recurrida, disponiendo el recálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso con más el correspondiente SAC así como la multa del art. 2 de la Ley 25.323 computando el promedio de remuneraciones correspondientes al periodo marzo/2022 - agosto/2022, lo que deberá efectuare en la correspondiente etapa de ejecución de sentencia, previo requerimiento a la demandada de los recibos correspondientes.

Dado que no se altera la condición de vencedora y vencida de las partes, no corresponde modificar la imposición de costas de primera instancia. De igual manera, tampoco corresponde modificar los honorarios regulados en dicha instancia, dado que al fijarse en porcentajes se adecúan automáticamente al nuevo monto de condena.

En relación a las costas de esta instancia, entiendo que se deben imponer en un 90% a la demandada y el 10% al actor, dado que se hace lugar en forma parcial a dos de los siete agravios deducidos.

Respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta etapa recursiva, teniendo en cuenta el resultado del recurso articulado, el mérito y la extensión de las tareas realizadas, encuentro adecuado regular los de los letrados apoderados del actor, Dres. F. L. y S. L., en conjunto, en el 5,8% y los del letrado apoderado de la demandada, Dr. L. A. N. en el 3,71%; en ambos casos calculados sobre el monto del proceso a determinarse en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

A la primera cuestión me expido entonces PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

I. Los antecedentes del caso fueron suficientemente resumidos con claridad en el primer voto. Me remito a dicha reseña en honor a la brevedad, adentrándome directamente al tratamiento de los agravios.

--Coincide mi opinión con la expuesta por la prevotante de modo que para fundar mi voto individual en cumplimiento de la manda del art. 169 de la Const. Prov., bastará que formule las siguientes consideraciones.

II. a. Diferencias salariales.

La Jueza de anterior instancia, en lo que aquí interesa, determinó: 1) que la antigüedad de P. debía computarse desde que comenzó a desempeñarse para su anterior empleadora D. SRL (empresa dedicada a la estiba, carga y descarga de los buques de la accionada) en razón de que las tareas desarrolladas beneficiaron a la firma A. S.A.; 2) que el actor y la demandada se encontraron vinculadas por un contrato laboral de tiempo indeterminado y no por un contrato de temporada, toda vez que las supuestas temporadas en que P. prestó servicios abarcaron prácticamente todo el año; y 3) que le corresponde al actor ser encuadrado en la categoría 2 del CCT 372/04 como fue reclamado y no en la categoría 1, por lo que hizo lugar

al rubro diferencias salariales por la suma de $ 837.696,66 en base a lo determinado en la pericia.

A. S.A. afirma que el actor describió en su escrito inicial realizar tareas de carga y descarga en “muelle” que, en ciertas ocasiones, cumplía funciones de carga y descarga de langostinos congelados, lo que ubican a las mismas en la categoría 1 del CCT 372/04.

Para resolver, corresponde señalar que dado que la demandada omitió atacar los dos primeros fundamentos arriba reseñados, arribó firme a esta Alzada que el actor estuvo vinculado con A. S.A. por medio de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Frente a ello coincido con mi colega preopinante en que corresponde rechazar este agravio dado que de los recibos de haberes acompañados por las partes y el informe de AFIP vinculado digitalmente al auto de apertura a prueba, se desprende que A. S.A. registró a P. del 16/05/2017 al 09/03/2020 en categoría 2° del art. 10 del CCT 372/04 y del 03/11/2020 al 06/11/2020 en la categoría 1 para, posteriormente desde el 07/11/2020 hasta el 22/08/2022 registrarlo nuevamente en la categoría segunda, no resultando posible presumir que durante la relación laboral el trabajador accedió a que se le disminuyera la categoría laboral que revestía y, consecuentemente, su remuneración, a través de la ficción jurídica de contratar por supuestas temporadas.

Ello iría en contra del principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 de la LCT.

Finalmente, refuerza lo expuesto la circunstancia de que en el certificado de trabajo depositado por la empleadora en la Secretaría de Trabajo se consignó que P. se encontraba registrado en la categoría 2 del CCT 372/04.

Por los motivos expresados, acompaño la propuesta de rechazar este primer agravio.

II. b. <u>Infracción del art. 245 LCT.</u>

En la sentencia apelada, con sustento en lo resuelto por esta Alzada en la SDL 33/2023, se consideró que no resulta adecuado a derecho aplicar el tope de $ 50.461,45 publicado por el MTEySSN y aprobado mediante Disposición 181-E-17, pretendido por la demandada, respecto a un trabajador que no posee un cargo jerárquico ni considerar una escala salarial no vigente a la fecha del distracto por haberse firmado nuevos acuerdos posteriores en el sector.

Señaló que la demandada no solicitó la aplicación de ningún otro tope y en consecuencia determinó como mejor remuneración mensual, normal y habitual la correspondiente al mes de enero de 2022, por la suma de $ 307.317,35.

La apelante cuestiona la falta de aplicación al caso del tope indemnizatorio correspondiente al CCT 372/04 el que, añade, fue expresamente solicitado en su escrito de responde. Sostiene que se encuentra fuera de discusión que la tarifación de la indemnización por despido resulta constitucionalmente válida, conforme el precedente “V.” de la CSJN.

En base a ello expresa que la base de cálculo de la indemnización prevista por el art. 245 LCT debe contemplar el tope vigente al momento de la finalización del contrato de trabajo establecido por el CCT 372/04.

A fin de dar respuesta al presente agravio cabe reseñar que la accionada, al contestar demanda, expresó que la liquidación de la indemnización por antigüedad no debe superar en su base al tope indemnizatorio correspondiente al CCT 372/04 que, al momento del despido, era de $50.461,65 (ver contestación de demanda, h. 14, segundo párrafo).

El monto del tope citado surge de la Disposición 181-E-2017 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de fecha 13 de junio de 2017, y con vigencia desde el 01/04/2016. Por su parte, el despido del trabajador acaeció en el mes de agosto del año 2022, por lo que es claro que a dicha fecha el tope indemnizatorio no contemplaba las remuneraciones actualizadas del trabajador.

Que frente a situaciones como las que nos ocupa, ya me he expedido en los precedentes de esta Sala SDL N° 33/2023, SDL N° 78/2023 y SDL N° 20/2024, entre otros, seguidos contra la misma demandada y de análoga sustancia fáctica y jurídica. Por ello la solución será la misma.

Como dije en los mencionados precedentes, no se halla en discusión la validez constitucional del tope indemnizatorio, declarada desde antiguo por la CSJN y ratificada en el conocido caso “V.” (Fallos 327:3677), sino cómo resolver la aplicación de la limitación legal prevista en el art. 245 LCT ante la inexistencia de tope fijado y publicado por parte del Ministerio de Trabajo.

De la doctrina de la CSJN surge que la demora del Estado en la fijación y publicación del tope resultante de la nueva escala salarial acordada en el convenio colectivo o en un acuerdo salarial posterior, como sucede en este caso, no autoriza a prescindir directa y absolutamente del tope por su falta de actualización.

Así, en el precedente “D.” (Fallos 324:1608) la Corte consideró que el artículo 245 de la LCT, "al regular el método a seguir para determinar el monto correspondiente al tope que menciona, con sujeción a lo que las partes del convenio colectivo acuerden en materia de salarios, pone en evidencia el inequívoco propósito del legislador de imponer un límite a las indemnizaciones por despido", y que "la demora del Organismo del Estado en la fijación de los topes, tarea que le ha sido encomendada con el fin de facilitar la aplicación de la norma, no puede ser entendida como un obstáculo para su acatamiento, ni constituye razón válida para determinar el crédito del actor con prescindencia de la limitación legalmente contemplada para resolver la cuestión" (el tope indemnizatorio) (CSJN, 15/05/2001, "D., Norberto c/ Editorial Musical Korn Intersong S.A."). El mismo criterio fue seguido en Fallos 323:1765 y 324:1614 el cual, además, fue adoptado por nuestro Superior Tribunal de Justicia en las causas “A.” (SD 01/2019), “Mac D.” (SD 02/2019) y “G.” (SD 48/2020).

Si bien ello es así, la cuestión debe decidirse necesariamente en el marco de las postulaciones de las partes y las reglas de la carga de la prueba. A tal fin, es oportuno recordar que el tope es disponible para el empleador y, en consecuencia, es una defensa que debe oponer para que el juez pueda considerarla. Por ello no es válido intimar a que se indique el CCT aplicable ni menos aun hacerlo de oficio.

Entonces, cuando se pretenda que la indemnización por despido arbitrario se reduzca de acuerdo al tope vigente del art. 245 LCT -que refiere al salario de convenio colectivo- el interesado debe denunciar el convenio colectivo aplicable y demostrar que el resarcimiento supera el tope. El juez no puede aplicar los convenios colectivos de oficio y éstos deben ser denunciados por las partes si se pretende que se los aplique (art. 8 LCT) porque esta es una cuestión que no compromete el orden público. La Ley aplicable al cálculo de la indemnización por despido es la vigente al momento en que se produzca el distracto. Esto es válido también para los montos y topes vigentes a dicho momento (Conf. J. C. Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", ed. Erreius, Bs As. 2018, T. III., pág. 1948).

Ello sentado, este caso difiere de los tres precedentes del STJ antes citados. En aquéllos, ante la inexistencia de fijación y publicación del tope de convenio aplicable al trabajador, se recurrió a la solución prevista dentro del propio sistema indemnizatorio, puntualmente el tercer párrafo del art. 245 LCT, esto es, la aplicación del tope correspondiente a otro convenio que rija en el establecimiento, con remisión a la solución dada por la CSJN en el precedente "Nine" (del 7/2/2006). Además, en todos estos casos, se hizo hincapié en la natural gravitación del tope sobre los salarios más altos correspondiente al personal jerárquico.

Ahora bien, aquélla solución fue posible por haber sido oportunamente planteada por la parte empleadora interesada en la aplicación de la limitación legal. En esta causa, tal como lo adelanté, el principio de alegación y las reglas de la carga de la prueba, antes explicadas, en consonancia con lo previsto en el art. 381 del CPCC, impiden acceder a una solución distinta a la adoptada en primera instancia, esto es, el cálculo de la indemnización por antigüedad sin considerar tope alguno.

Ello así por cuanto está fuera de discusión la inexistencia de tope fijado y publicado correspondiente a las remuneraciones de convenio pactadas por el periodo en que el actor fue despedido, por lo que incumbía a la demandada, quien pretende prevalerse de la limitación legal, invocar y demostrar que la remuneración base de cálculo del trabajador al tiempo del despido es pasible de tope y a cuánto ascendía el mismo.

De la contestación de demanda surge que la empleadora no cumplió con la debida carga de afirmación y prueba de su defensa, limitándose a pretender la aplicación de un tope claramente desactualizado (el del CCT 372/04) frente a la existencia de nuevas escalas

salariales homologadas y, por ende, no vigente a la fecha del despido (31/08/2022), sin requerir ninguna otra solución, ni ofrecer prueba pericial para probar la existencia de tope y menos aun individualizar y acreditar la existencia de otros convenios diferentes inherentes al establecimiento, con tope indemnizatorio fijado, a los cuales recurrir a los fines del art. 245, tercer párrafo, LCT.

En el mismo sentido se dijo que: “Ahora bien, más allá de la manifestación que se efectúa a fs. 75 vta., en el sentido de que se aplique el tope del convenio vigente al tiempo del despido o en su defecto la doctrina sentada en el fallo V., lo cierto es que la demandada no invocó concretamente cuál era el tope a aplicar ni ha acreditado en autos que la fecha del despido del actor (16/11/17) efectivamente existiera un tope que debiera tenerse en cuenta, nótese en ese sentido que ni ahora al apelar indica cuál sería a su criterio el tope aplicable”(CNTRab. Sala V; 20/04/2021; Rubinzal Online; 48999/2018 RC J 2026/21).

En definitiva, propongo al Acuerdo que se confirme en este punto la sentencia de primera instancia, por resultar inoponible el tope pretendido, ante las deficiencias de alegación y prueba por parte de la accionada respecto al tope vigente y actualizado a la fecha del despido.

--II. c. Improcedencia del rubro preaviso. Cálculo de la indemnización por integración del mes de despido.

La demandada señala que no corresponde calcular el rubro omisión de preaviso en base a la misma remuneración que se utiliza para establecer la indemnización por antigüedad.-

Sostiene que se debe seguir el concepto de “normalidad próxima” que implica establecer una remuneración que se presenta como “previsible” de haber seguido el trabajador laborando durante el plazo que establece el art. 231 LCT.-

Concluye que la indemnización del art. 232 LCT debe resultar del promedio de las remuneraciones percibidas por el actor en los últimos 6 meses de la relación laboral y, en base a la misma, establecer la indemnización del art. 233 LCT, dada su subsidiariedad.

El planteo efectuado por la recurrente impone revisar si la base utilizada por la Magistrada de grado para calcular los rubros en tratamiento resulta correcta.-

En torno a la indemnización del art. 232 de la LCT, he precisado con anterioridad que su monto debe ser igual al de la remuneración que hubiera devengado el trabajador en el supuesto de haber trabajado el período del preaviso (conf. mi voto en SDL N° 97/2018, SDL 78/2023 y más recientemente en la SDL 1/2024 y SDL 20/2024).-

Como explica Fernández Madrid a los fines del cálculo del preaviso omitido debe aplicarse el principio de la normalidad próxima, noción que intenta poner al agente en situación remunerativa lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado. Resulta admisible que su monto sea establecido en base a promedios tratándose de remuneraciones variables o que se tome algún mes anterior si el

empleado ha retaceado el otorgamiento de horas extraordinarias o ha disminuido alguna posibilidad de ganancia por razón del preaviso (J. C. Fernández Madrid, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, 1era. edición, Erreius, 2018, tomo III, págs. 1760/1761).-

Bajo ese parámetro, se ha pronunciado la Cámara Nacional del Trabajo al señalar que “A los fines indemnizatorios, cuando se observa la percepción de remuneraciones variables, el criterio de la normalidad próxima rige respecto del preaviso y de los días trabajados en el último mes, partidas cuyos montos deben ser recalculados. El principio de la "normalidad próxima", intenta poner al agente en situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el trabajador habría percibido durante el lapso del preaviso omitido. Cuando el trabajador es retribuido con rubros variables no hay modo de determinar exactamente cuánto habría ganado durante el preaviso no otorgado, por lo que resulta equitativo tomar el promedio del semestre. Si en ese lapso existe un mes de retribución mayor que los demás, no existen motivos para suponer que el dependiente ganaría la misma suma durante el preaviso, pero tampoco los hay para pensar que ganaría una inferior, lo que precisamente torna procedente la aplicación del promedio mencionado (Sala IV, CNAT, "Villa Fabiana Marcela c/BTS SA y otros s/despido", Expte. Nº 767/2011 Sent. Def. nº 100206, elDial.com -AL4983).

En otro precedente el mismo Tribunal citando a la Sala III refirió que “cuando se observa la percepción de remuneraciones variables, el criterio de la normalidad próxima rige respecto del preaviso, la integración del mes de despido y las vacaciones no gozadas. Para el cálculo de dichos conceptos debe aplicarse el citado método de la "normalidad próxima", ya que esta noción supone e intenta poner al agente en situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no hubiera operado y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el trabajador habría percibido durante dichos lapsos. En ese orden de ideas se ha resuelto que, "cuando el trabajador es retribuido con rubros variables, no hay modo de determinar exactamente cuánto habría ganado durante el preaviso no otorgado, por lo que resulta equitativo tomar el promedio del semestre. Si en ese lapso existe un mes de retribución mayor que los demás, no existen motivos para suponer que el dependiente ganaría la misma suma durante el preaviso, pero tampoco los hay para pensar que ganaría una inferior, lo que precisamente, torna procedente la aplicación del promedio mencionado (CNAT, Sala IV, “Cortese, Eduardo Mateo vs. Clínica Bazterrica s. Despido, 31/03/2009; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 2619/09, con cita a Sala III, 6/12/96, exp. 73.020 "Ramos, Humberto c/Murchinson SA Estibajes y Cargas y otros s/despido”).

El criterio de la normalidad próxima para el cálculo de la indemnización por sustitución de preaviso e integración del mes de despido también ha sido receptado por la Sala B de esta Cámara de Apelaciones mediante SDL Nº 20/2020, 24/2019, 97/2018 y 59/2018.

En el caso, surge de los recibos de haberes y del informe de la AFIP que el trabajador percibió remuneraciones variables y por períodos discontinuos. Por ello, considero que el cálculo de las indemnizaciones de los arts. 232 y 233 de la LCT se debe efectuar en base al criterio de "normalidad próxima", computando el promedio de las últimas seis remuneraciones.

A tal fin considero apropiado y razonable tomar los seis (6) meses anteriores al distracto laboral (marzo a agosto 2022) en los que el trabajador hubiere prestado efectivo servicio para A. SA.

Ahora bien, por cuanto no contamos con la totalidad de los recibos correspondientes al período mencionado, el cálculo del promedio semestral deberá efectuarse en la etapa de ejecución de sentencia. Como lógica consecuencia deberá ser recalculado el SAC sobre la indemnización resultante.

Por último, en tanto en la sentencia apelada no se otorgó una indemnización por integración del mes de despido, el agravio en este punto resulta dogmático.

II. d. Condena al pago de la indemnización del art. 45 Ley 25.345.

La recurrente se agravia de la imposición de la multa prevista por el art. 80 LCT, alegando violación al principio de congruencia, toda vez que el actor en su demanda reclamó la multa porque la empleadora incumplió con la entrega del certificado laboral pero no por la deficiencia en su contenido.

La jueza juzgó procedente la multa por la suma de $921.952,05 por considerar que la documentación consignada en la Secretaría de Trabajo no reflejó los reales datos de la relación laboral y porque el actor cumplió con los recaudos del Dec. 146/01.

Como puntualizó el Dr. Peral en el voto precedente, no puede considerarse que la obligación prevista en el art. 80 LCT de entregar el certificado laboral al trabajador se encuentra cumplida. Es que, pese a que la demandada consignó el certificado en la Secretaría laboral, el mismo no reflejaba la realidad de la relación laboral, dado que allí se expresó que el trabajador se desempeñó por distintos períodos cuando, conforme se resolvió al tratar el primero de los agravios, se trataba en realidad de un trabajador contratado por tiempo indeterminado.

En un caso similar, la Sala VI de la CNAT ha dicho: "no puede pasarse por alto que los instrumentos presuntamente puestos a disposición no contienen los reales datos de la relación habida entre las partes, por lo que carecen de la validez requerible a los fines de tener por cumplida la obligación prevista en el artículo 80 citado. En efecto, la sola puesta a disposición o en su caso, la consignación, de documentos que no fueron confeccionados de

conformidad con las exigencias legalmente previstas, no permite tener por cumplida en forma adecuada la obligación impuesta al empleador, y en consecuencia permite subsumir dicho proceder en el supuesto contemplado en el propósito sancionatorio de la mencionada normativa" (CNAT, Sala VI, "Espinosa, Natalia Alejandra c/ TRUMPE S.R.L. y otros s/ despido", Causa n° 58788/2013, 29/09/2021 elDial.com - AAC88F).

Asimismo debo señalar que no observo ninguna violación al principio de congruencia procesal, toda vez que el actor en su escrito de demanda efectuó el reclamo por diferencias salariales derivados de la incorrecto registro de la relación laboral y, al momento de reclamar la multa del art. 80 LCT, expresó que lo hacía por la falta de entrega de la documentación y porque aquella no correspondía a su categoría ni a la realidad del vínculo que lo unía con la demandada.

De tal manera acuerdo con mi colega en que corresponde confirmar la multa dispuesta.

II. e. Condena al pago de la multa establecida por el art. 1 de la ley 25.323. Su exceso.

La recurrente cuestiona la procedencia de la multa prevista por el art. 1 de la ley 25.323 al no haberse controvertido en autos que se asentó en la registración laboral una fecha de ingreso posterior a la que efectivamente ingresó el actor ni una remuneración que no fuera la real ni que la relación laboral no haya sido por tiempo indeterminado. Respecto a la categoría del trabajador sostiene que las tareas de carga y descarga que el actor dijo haber realizado no se encuentran contempladas en las categorías 2 a 4 del art. 10 del CCT 372/04. Por último sostiene que la multa fue excesivamente calculada toda vez que, conforme expuso en el agravio pertinente, la duplicación de la indemnización del art. 245 LCT no puede ser superior a $1.312.000.

La jueza de primera instancia determinó que la demandada no acreditó que P. se desempeñara bajo la modalidad de un contrato de temporada, tal como fuera registrado, sino que lo hizo de manera ininterrumpida. Este aspecto del fallo no fue motivo de cuestionamiento alguno, por lo que resulta improcedente impugnar la multa prevista en el art. 1° de la ley 25.323 bajo el argumento de que no operó el supuesto de hecho que la habilita, si la defectuosa registración laboral arriba firme y consentida a esta alzada.

Por lo expuesto se impone el rechazo del presente agravio.

II. f. Cálculo en exceso de la multa art. 2 de la ley 25.323.

La recurrente considera que la multa en cuestión resulta excesiva, dado que la indemnización por antigüedad fue calculada en violación al art. 245 LCT y que las indemnizaciones de los arts. 232 y 233 LCT no fueron realizadas según el criterio de la normalidad más próxima.

Atendiendo al modo en que fue expuesto el agravio, el mismo no tiene contenido concreto independiente sino que se halla supeditado al resultado de los cuestionamientos referidos a las indemnizaciones.

Entonces, en la etapa de ejecución de sentencia, deberá readecuarse el recargo indemnizatorio del art. 2 ley 25.323 al nuevo monto que resulte de la indemnización del art. 232 LCT, conforme fue resuelto en el agravio pertinente.

II. g. Violación al principio de congruencia en la aplicación del art. 770 inc. b del CCyCN.

La recurrente esgrime que la capitalización resulta improcedente habida cuenta que no fue pedida por el actor y, en consecuencia, la condena implica violentar el principio de congruencia.

Sobre esta cuestión, pongo de relieve que el actor, en su demanda, requirió la aplicación de intereses (ver escrito de inicio, cap. II, h. 02) y, ante dicha pretensión, no cabe más que aplicar el régimen legal previsto en esa materia, lo que incluye los supuestos de excepción a la prohibición del anatocismo previstos en el art. 770 del C.C. y C., específicamente en este caso el supuesto del inciso b) que dispone que se deben intereses de los intereses cuando la obligación se demande judicialmente.

Sin perjuicio de ello, cabe precisar que es criterio de este Cuerpo, desde la entrada en vigencia del Código Civil y Comercial, que no es un impedimento para la procedencia del anatocismo que no haya sido pedido expresamente por el actor (Sala “A”, S.D.L. 43/16, SDL 97/18 y 15/19, entre muchas otras).

Es que si el accionante reclamó al demandar concretamente se condene al pago de intereses el reclamo lleva ínsito la aplicación de todo el régimen legal vigente que disciplina el instituto de los mencionados accesorios, incluyendo la tasa, modalidad de pago y, en su caso, la capitalización de los mismos.

Por ello, propicio desestimar también este agravio.

III. Conclusión:

Por lo dicho, Acuerdo con el doctor Peral en que corresponde revocar parcialmente la sentencia de primera instancia, a fin de disponer que en la etapa de ejecución y previo requerimiento a la demandada de los correspondientes recibos de haberes, se calcule la indemnización del art. 232 LCT según el promedio de las remuneraciones del período comprendido entre marzo a agosto del año 2022 y se recalcule el SAC sobre dicho concepto y el agravamiento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25.323.

Asimismo, coincido con el colega prevotante en que es innecesario readecuar las costas y honorarios de la anterior instancia (conf. art. 282 CPCC), atendiendo a que se mantienen las condiciones de vencedor y vencido y los honorarios, al estar fijados en porcentajes, se ajustarán automáticamente al nuevo monto de condena (conf. art. 282 del CPCC).

También acuerdo en que corresponde imponer las costas de esta alzada en un 90% a la demandada y en el 10% restante al actor en atención a que se hace lugar parcialmente a dos de los siete agravios (conf. art. 72 CPCC, de aplicación supletoria).

Finalmente, concuerdo con la propuesta regulatoria formulada para los letrados intervinientes por las labores de la alzada, por considerarla ajustada a las pautas arancelarias vigentes.

Me expido aquí entonces por PARCIALMENTE POR AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

--I). REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, disponiendo el recálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso con más el correspondiente SAC y la multa del art. 2 de la Ley 25.323 computando el promedio de remuneraciones correspondientes al periodo marzo/2022 - agosto/2022, lo que deberá efectuare en la etapa de ejecución de sentencia, previo requerimiento a la demandada de los recibos respectivos.

--II) IMPONER las costas de Alzada en un 90% a la demandada y en el 10% restante a la actora.

III) REGULAR, por las labores cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. F. L. y S. L., en conjunto, en el 5,8% y los del Dr. L. A. N. en el 3,71%; en ambos casos calculados sobre el monto del proceso a determinarse en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

IV) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTION, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Peral, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I). REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, disponiendo el recálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso con más el correspondiente SAC y la multa del art. 2 de la Ley 25.323 computando el promedio de remuneraciones correspondientes al periodo marzo/2022 - agosto/2022, lo que deberá efectuare en la etapa de ejecución de sentencia, previo requerimiento a la demandada de los recibos respectivos.

--II) IMPONER las costas de Alzada en un 90% a la demandada y en el 10% restante a la actora.

FFITHS
AMARA

III) REGULAR, por las labores cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. F. L. y S. L., en conjunto, en el 5,8% y los del Dr. L. A. N. en el 3,71%; en ambos casos calculados sobre el monto del proceso a determinarse en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

IV) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Florencia CORDON FERRANDO **Marcelo Fernando PERAL**
JUEZA DE CÁMARA **JUEZ DE CÁMARA**

REGISTRADA BAJO EL Nº 63 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo F. GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA